

## ***Blended Learning:*** **Cara Pelatihan Masa Depan Organisasi Koperasi**

Siti Rosmayati, Arman Maulana  
Politeknik Piksi Ganesha  
[siti.rosmayati91@gmail.com](mailto:siti.rosmayati91@gmail.com)  
[armandjexo@gmail.com](mailto:armandjexo@gmail.com)

### **ABSTRAK**

*Blended learning* adalah istilah baru untuk orang yang bekerja di industri pembelajaran dan pengembangan. Dalam format ini, tidak menggantikan pembelajaran tatap muka. Dengan pembelajaran dan pelatihan, karyawan dapat langsung mengikuti pelatihan secara online tentang topik yang dibutuhkan. Ini menjawab tantangan perusahaan Koperasi dengan tenaga kerja terdistribusi atau terdistribusi dengan menggabungkan manfaat pembelajaran tatap muka dan online. Manfaat terbesarnya adalah pemberi kerja tidak perlu berinvestasi apa pun atau mengandalkan inovasi khusus untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan karyawan. Ini juga menawarkan fleksibilitas yang tak tertandingi, meningkatkan pembelajaran, mengatur diri sendiri, mengurangi biaya perjalanan, mempercepat arus komunikasi dan dapat mengatasi ketidakpahaman saat pelatihan secara berkelanjutan secara virtual.

**Kata kunci:** Pelatihan diakses secara terbuka, fleksibilitas pelatihan, peningkatan keterampilan.

### **ABSTRACT**

*Blended learning* is a new term for people working in the learning and development industry. In this format, it does not hinder face-to-face learning. With learning and training, employees can immediately take part in online training on the topics needed. It addresses the challenges of Cooperative companies with distributed or distributed workforces by combining the benefits of in-person and online learning. The biggest benefit is that employers do not need to invest anything or rely on special innovations to increase the effectiveness of employee training programs. It also offers unparalleled flexibility, enhances learning, is self-organizing, reduces travel costs, accelerates current communications and can overcome misunderstandings during virtually continuous training.

**Keywords:** Open access training, flexibility training, skills improvement.

## PENDAHULUAN

Dua setengah tahun terakhir telah mengaburkan kehidupan antara pekerjaan dan rumah akibat pandemic covid-19 hampir lini pendidikan dan pelatihan formal maupun informal terkendala pada saat itu, digital dan fisik, online dan offline. Saat memasuki tahun 2023 dan tantangan unik yang dihadapkannya, organisasi harus menentukan seperti apa pekerjaan di masa depan. Kerangka kerja *e-learning* dapat memberikan model bagaimana institusi dapat berkembang. “*Mixed*” bukanlah istilah baru bagi mereka yang bekerja di industri pembelajaran dan pengembangan, dan *blended learning* sudah ada jauh sebelum kehidupan kantor ditemukan kembali.

Pada era teknologi saat ini, hampir semua aktifitas manusia membutuhkan bantuan perangkat canggih yang dapat dengan mudah membantu aktifitasnya. Tak terkecuali aktifitas pembelajaran di lembaga formal, informal, maupun nonformal. Bahkan dalam kurikulum 2013 yang belum lama ini diberlakukan, kegiatan penggunaan teknologi harus selalu terintegrasi dalam kegiatan pembelajaran. Hal ini tentu mengisyaratkan kepada para pendidik maupun calon pendidik agar mampu menerapkan cara belajar dengan pemanfaatan teknologi yang mutakhir. Artinya, pendidik atau calon pendidik harus melek teknologi agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Menurut Rusman (2011), *Blended learning* merupakan pendekatan pembelajaran yang mengintegrasikan pembelajaran tradisional tatap muka dan pembelajaran jarak jauh yang menggunakan sumber belajar online dan beragam pilihan komunikasi yang dapat digunakan oleh guru dan siswa. Pelaksanaan pendekatan ini memungkinkan penggunaan sumber belajar online, terutama yang berbasis web, tanpa meninggalkan kegiatan tatap muka. Dengan pelaksanaan *blended learning* ini, pembelajaran berlangsung lebih bermakna karena keragaman sumber belajar yang mungkin diperoleh.

Dengan demikian, *blended learning* dapat diartikan sebagai proses pembelajaran yang memanfaatkan berbagai macam pendekatan. Pendekatan yang dilakukan dapat memanfaatkan berbagai macam media dan teknologi. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa *blended learning* adalah pembelajaran yang mengkombinasikan antara tatap muka (pembelajaran secara konvensional, dimana antara pendidik dan peserta didik saling berinteraksi secara langsung, masing-masing dapat bertukar informasi mengenai bahan-bahan pembelajaran), belajar mandiri (belajar dengan berbagai modul yang telah disediakan) serta belajar mandiri secara online.

Pelatihan *Blended Learning* metode pelatihan yang memadukan antara pertemuan secara langsung melalui tatap muka virtual (*synchronous*) dan aktivitas pembelajaran mandiri (*asynchronous*) melalui bahan pelatihan seperti modul video dan bahan ajar yang dapat secara langsung diakses oleh para peserta.

## METODE PENELITIAN

Dalam Penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data studi pustaka dilakukan untuk mencari informasi-informasi tentang teori, metode dan konsep yang relevan dengan permasalahan. Sehingga dengan informasi-informasi tersebut dapat digunakan sebagai acuan dalam penyelesaian masalah. Studi pustaka dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan buku-buku tentang komunikasi, politik, komunikasi politik, studi kasus,

kualitatif catatan-catatan, arsip-arsip ataupun repository secara online (Herdiansyah, 2010).

Studi pustaka yang dilakukan dengan mencari informasi dan referensi dalam bentuk text book, literature, jurnal, ebook, informasi dan pencarian di internet (*internet searching*) maupun sumber-sumber lainnya seperti berdiskusi dengan teman sejawat yang mempunyai akses informasi.

## PEMBAHASAN

*Blended learning* juga dikenal sebagai pembelajaran hybrid, menggabungkan pengajaran tatap muka secara mandiri dengan menggunakan metode pembelajaran online. Dalam aspek ini, *e-learning* tidak menggantikan pembelajaran tatap muka. Sebagai gantinya, ini hanya mengurangi jumlah waktu yang dihabiskan di lingkungan kelas tradisional.

Perspektif *Blended learning* untuk mempelajari cara menggabungkan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran online dalam konsep pendekatan ini adalah pembelajaran campuran. Pelatihan Perkoperasian tatap muka atau pelatihan konsep tradisional mengharuskan semua orang berada di tempat yang sama, pada waktu yang sama dan belajar dengan kecepatan yang sama, sedangkan pelatihan online menawarkan lebih banyak fleksibilitas bagi pekerja/karyawan Koperasi untuk mengikuti kursus belajar dengan pembelajaran *Blended learning*. Menggabungkan pelatihan Koperasi online dengan ringkasan pelajaran tatap muka sesekali untuk waktu yang berbeda, sambil mendorong peserta pelatihan untuk berinteraksi dan bertanggung jawab atas pelajaran online mereka selama liburan. Kombinasi lingkungan kecil dan besar ini meningkatkan kemampuan beradaptasi, sehingga meningkatkan kemungkinan keberhasilan pembelajar, karena peserta semua berkembang dalam lingkungan yang berbeda.

### Pentingnya *Blended Learning* di tempat kerja

Pandemi telah memicu tren di mana semakin banyak perusahaan mengadopsi *e-learning* tempat kerja. Pembelajaran dan pelatihan *Blended learning* sangat ideal untuk perusahaan terutama organisasi Koperasi yang berbadan hukum dan cara kerja Koperasi nyatanya dilandasi dengan prinsip-prinsip koperasi yang terdiri dari: Pembagian sisa hasil usaha dilakukan secara adil sebanding dengan besarnya jasa usaha dari masing-masing anggota. Kemandirian. Pengelolaan dilakukan secara demokratis dan dengan *Blended Learning* pembelajaran kepada anggota maupun dalam pelatihan inti karyawan Koperasi lebih mudah dan fleksibel waktu. Pelatihan dapat diakses dari mana saja, menyediakan dokumentasi yang konsisten dan menyediakan data bagi supervisor dan manajer untuk mengevaluasi kinerja. Menyebarkan solusi *Blended learning* dapat memaksimalkan investasi perusahaan dengan memberikan pengalaman dan forum diskusi secara terbuka dengan mudah.

Pertimbangkan pelatihan tepat waktu (*on time*) gagasan bahwa karyawan memerlukan akses langsung ke informasi tertentu untuk menyelesaikan tugas tertentu. Pelatihan online ideal untuk memenuhi kebutuhan khusus yang di butuhkan karyawan dengan mudah, karena karyawan memiliki akses langsung ke kursus tentang topik yang mereka butuhkan. Bahwa pemahaman itu dan dampak dari pelatihan. Pelatihan online cepat dan murah untuk menangani pelanggan dengan sangat baik karena fleksibel waktu kapan saja bisa di laksanakan dan membantu untuk kebutuhan mendesak, yang kemudian dapat diarahkan ke tim layanan pelanggan untuk

mendapatkan umpan balik dari waktu ke waktu. *Blended learning* memenuhi tantangan perusahaan Koperasi dengan karyawan yang tersebar atau tersebar dengan menggabungkan keunggulan pembelajaran tatap secara mandiri dan online. Karena perusahaan Koperasi terus menggabungkan interaksi di kantor dengan interaksi digital, cara mereka melatih dan mengembangkan karyawan harus mengikuti. Mengadopsi *Blended learning* untuk bekerja dan belajar akan memodernisasi budaya ber-Koperasi sekaligus menjaga agar semua karyawan tetap terhubung .

Selain itu, mencampur dan mencocokkan (*mix and match*) pelatihan Koperasi secara online tidak memiliki partisipasi, latihan langsung dan umpan balik pribadi yang mengoptimalkan pembelajaran. Sebaliknya, dengan menyediakan konten pelatihan yang dapat diakses didukung oleh peluang interaksi tatap muka dengan instruktur virtual dan proyek aplikasi, program *Blended learning* memungkinkan karyawan untuk meningkatkan atau menyegarkan dalam menggunakan pelatihan teknologi atau topik pelatihan secara cepat dan tepat waktu. Seperti yang dikatakan oleh Handoko (2013) “suatu organisasi atau perusahaan harus selalu memperhatikan produktivitas, pendidikan dan pelatihan, karena pelatihan merupakan segala kegiatan yang dibuat untuk meningkatkan kinerja para pegawainya”.

### **Ideal untuk melatih tenaga kerja terdistribusi**

Transfer pengetahuan atau pelatihan *Blended learning* sangat ideal untuk melatih tenaga kerja terdistribusi. Menurut Tilaar (2000) “Perusahaan memiliki karyawan yang bekerja dari jarak jauh”. Dengan menambahkan cara pelatihan secara online kapan saja dengan instruktur, *Blended learning* memungkinkan fleksibilitas dan penyesuaian budaya organisasi dalam pelatihan yang diperlukan untuk dilatih di mana pun. Berikut adalah manfaat fleksibilitas dalam pekerjaan yang bisa di dapatkan (Dunia Kerja, 2022) sebagai berikut:

#### 1. Memudahkan adaptasi dalam pekerjaan

Menjadi fleksibel dalam pekerjaan memungkinkan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan. Misalnya, ketika karyawan menerima tugas atau tanggung jawab baru. Fleksibilitas juga memudahkan proses adaptasi ketika karyawan memilih untuk pindah jalur karier. Terutama jika karyawan pernah mengalami kesenjangan pekerjaan sebelumnya (*employment gap*).

#### 2. Mampu mengatasi keadaan tak terduga

Banyak kasus yang menuntut karyawan untuk bersikap fleksibel dalam pekerjaan. Misalnya, ketika terjadi konflik dengan rekan kerja, karyawan dapat mengatasinya dengan bersikap tenang. Saat terjadi keadaan tidak terduga, akan ada isu yang harus diselesaikan. Karyawan juga bisa membantu rekan dan tim dalam pekerjaan agar masalah teratasi dengan baik.

#### 3. Mempertahankan loyalitas

Tanpa fleksibilitas dalam pekerjaan, akan sulit untukmu bertahan di satu tempat kerja. Terlebih dengan kondisi industri saat ini, bertahan di satu tempat adalah pilihan yang aman ketimbang berpindah-pindah tempat kerja. Pola pikir yang fleksibel akan membantu tetap bertahan dalam pekerjaan saat ini meskipun tempat kerja mengalami perubahan berkali-kali.

#### 4. Meningkatkan kepuasan kerja

Fleksibilitas dalam pekerjaan dapat mengurangi tingkat stres kerja. Selain itu, menjadi pribadi yang fleksibel memungkinkan karyawan mendapatkan pengalaman-pengalaman baru saat bekerja. Stres kerja yang rendah, serta kesempatan untuk mendapatkan pengalaman baru, akan meningkatkan kepuasan kerjamu.

#### 5. Meningkatkan motivasi dan berpikir positif

Salah satu hal sulit yang harus dilakukan dalam pekerjaan adalah tetap positif saat menghadapi perubahan. Menghadapi perubahan rutinitas dalam pekerjaan merupakan hal yang sulit dilakukan pekerja. Dengan bersikap fleksibel, karyawan bisa tetap berpikir positif. Adanya perubahan ini karyawan sikapi dengan positif dan memotivasi diri untuk bekerja dengan lebih baik.

#### 6. Meningkatkan *skill-set*

Fleksibel dalam pekerjaan berarti siap menerima juga beradaptasi dengan perubahan. Hal ini bisa membantu karyawan meningkatkan dan mengembangkan skills. Saat skills karyawan berkembang, maka karyawan lebih bisa menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam pekerjaan.

#### 7. Lingkungan kerja suportif

Memiliki tim yang baik dan fleksibel dalam menghadapi perubahan dan rutinitas pekerjaan merupakan suatu keberuntungan.

### **Manfaat *Blended learning* bagi pelatihan Koperasi**

Dengan pendekatan pembelajaran terpadu, pemberi kerja tidak perlu berinvestasi dalam apa pun atau mengandalkan perbaikan satu kali untuk meningkatkan efektivitas program pelatihan karyawan. Solusi yang telah dicoba tersedia dari vendor pihak ketiga yang dapat membantu memberikan dan membentuk solusi *Blended learning* terbaik yang dapat disesuaikan untuk meningkatkan keterampilan digital.

### ***Blended learning* solusi ideal untuk meningkatkan keterampilan karyawan**

Sangat mudah untuk melihat bahwa *Blended learning* sangat fleksibel dan mudah beradaptasi dibandingkan dengan pembelajaran metode tunggal atau pembelajaran offline. Selain itu, ada lima alasan lain mengapa karyawan Upgrading perlu beradaptasi dengan teknologi atau pembelajaran digital yang terus berkembang.

1. Memberikan fleksibilitas yang tak tertandingi: Seperti yang kita semua tahu fakta bahwa cara belajar atau cara menangkap saat pembelajaran peserta pelatihan berbeda-beda. Ada orang yang belajar dengan visual, ada orang yang belajar dengan suara, ada juga yang belajar dengan kemampuan peserta pelatihan untuk menggunakan seluruh tubuh atau fisiknya untuk mengekspresikan ide dan perasaan, serta keterampilan menggunakan tangan untuk mengubah atau menciptakan sesuatu (kinestetik) atau gabungan dari semuanya. Mengingat kebutuhan untuk melatih lebih dari satu karyawan dan sesuai dengan gaya belajar khusus karyawan, memilih solusi *Blended learning* lebih baik untuk organisasi karena berbagai keunggulan hemat

biaya dan waktu. *Blended learning* mode terbaik untuk belajar secara visual atau pembelajaran mandiri untuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Dengan *Blended learning* dapat beragam memanfaatkan kelas yang dipimpin instruktur. Sementara itu, partisipasi langsung dalam pembelajaran terapan dapat memuaskan pembelajar secara kinestetik karena karyawan diuntut untuk berkreasi secara mandiri dengan metode pelatihan ini, memungkinkan peserta untuk mengakses konten kursus dari mana saja dan kapan saja atau dari perangkat apa pun pilihan peserta pelatihan karena memiliki jangkauan yang luas.

2. Meningkatkan pembelajaran: Fakta yang diketahui bahwa *blended learning* pelatihan secara online dapat membantu meningkatkan kualitas pembelajaran. Menurut Lincoln dan Guba (1985) "kombinasi multimedia dan desain instruksional *e-learning* memberikan pengalaman belajar yang sangat kaya dan dapat diulang". Aspek berulang ini dapat membantu karyawan belajar. Selain itu, melibatkan banyak indera dapat membantu lebih banyak. Melalui sejumlah besar mode pelatihan, termasuk multimedia, presentasi dan pelatihan yang dipimpin instruktur, *Blended learning* di kelas mencapai tingkat keterlibatan karyawan yang lebih tinggi.

3. *Blended learning* adalah Pembelajaran asosiatif bergerak sendiri (*self-paced*): Ketika karyawan belajar secara efektif ketika mereka dapat mengontrol cara mendapatkan pengetahuan dimana saja dan kapan saja. Ini penting untuk pelatihan perusahaan Koperasi karena karyawan bukan siswa biasa dan dapat menghadapi kendala waktu yang serius dan harus menyeimbangkan beban kerja yang berat dengan kehidupan sehari-hari, kehidupan keluarga. Penentuan jadwal yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat mengakibatkan buruknya atau berkurangnya kualitas pembelajaran, bahkan pada saat karyawan keluar (*drop out*). Akibatnya, *Blended learning* memungkinkan peserta pelatihan untuk belajar online dengan cepat dan kecepatan yang dapat mereka atur dengan mudah. Selain aspek ini, peserta pelatihan memiliki opsi untuk mengabaikan informasi yang sudah dikenal atau meninjau materi sesuai kebutuhan, serta mencari sumber tambahan. Peserta pelatihan bahkan dapat mengakses konten pelatihan dimana pun karyawan berada.

4. Mengurangi biaya perjalanan: Menghilangkan biaya perjalanan adalah alasan yang paling banyak dikutip untuk mengadopsi kursus, pelatihan dan pertemuan online. Menurut Evans (1988) biaya pelatihan telah berkurang sebesar 35% dengan *e-learning*.

5. Mempercepat arus komunikasi: Karena dengan pertemuan dan pelatihan online menjadi lebih umum, Koperasi dengan cepat menuai nilai, efisiensi waktu lebih produktif. Sekarang karyawan harus menghabiskan lebih sedikit waktu untuk berbagai persiapan yang lebih efisien dan efektif, tetapi lebih banyak waktu dan energi untuk melakukan hal-hal yang benar-benar penting.

6. Mengelola ketidakpahaman: Dengan metode pembelajaran campuran ini ketidakpahaman dalam organisasi dapat di atasi kapan saja karena waktu yang leluasa setelah pasca pelatihan pun dapat dilaksanakan tatap muka kembali secara daring.

7. Meningkatkan umpan balik: *Blended learning* juga merupakan metode yang memungkinkan dapat mendapatkan umpan balik tanggapan secara cepat. Seorang karyawan juga dapat menghubungi instruktur untuk mendapatkan bantuan dalam menyelesaikan permasalahan pasca pelihan dan dapat menemukan, memecahkan serta menyelesaikan masalah secara.

## SIMPULAN

Perusahaan yang menggunakan Blended Learning untuk melatih karyawannya memaksimalkan kesuksesan pelatihan melalui persiapan yang optimal. Ini termasuk memutuskan untuk memasukkan kombinasi metode yang secara optimal memenuhi kebutuhan dan persyaratan kelompok sasaran masing-masing. Kami dapat dengan aman menyimpulkan bahwa beberapa metode Blended learning kompatibel dengan sistem manajemen pembelajaran yang ada dan bahwa sistem ini dapat ditingkatkan sesuai kebutuhan. Sangat cocok untuk memperluas konteks pembelajaran berkelanjutan perusahaan dan organisasi lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dunia Kerja. 2022. Fleksibilitas dalam Pekerjaan: Arti, Manfaat, dan Tips Meningkatkan. <https://glints.com/id/lowongan/fleksibilitas-dalam-pekerjaan/#.ZBsG95fP3IU> di akses 22 Maret 2023 Pukul 22.04.
- Evans, R. W. 1988. *Lesson From History: Teacher and Student Conceptions of The Meaning history. Theory and Research in Social Education. 16 (3). 203-224.*
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua.* Yogyakarta: BPFE.
- Herdiansyah, H. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif untuk Ilmu-ilmu Sosial.* Jakarta: Salemba Humanika
- Lincoln, Y, S. and Guba, E, G. 1985. *Naturalistic Inquiry. Beverly Hills: Sage Publ. Inc.*
- Rusman. 2011. *Teknologi Informasi dan Komunikasi.* Bandung: UPI.
- Tilaar, H, A, R. 2000. *Paradigma Baru pendidikan Nasioanl.* Jakarta: Rineka Cipta.

